

Szanowny Czytelniku!

Oddajemy w Twoje ręce książkę szczególną – i nie jest to slogan marketingowy.

Ta książka jest szczególna na naszym rynku, bo jej dwa wcześniejsze wydania sprzedały się w nakładzie ponad 40 000 egzemplarzy, co w polskich warunkach jest niezwykle dobrym wynikiem dla poradnika biznesowego.

Ta książka jest szczególna, bo w badaniach Think Tank „Biznesowe Bestsellery Dwudziestolecia” na lekturę najbardziej inspirującą polskich menedżerów znalazła się na liście „Top 20” jako jedyna polska pozycja.

Ta książka jest też szczególna, bo powstała na podstawie ponad dwudziestoletniej praktyki biznesowej i szkoleniowej. Dotyczy polskiej rzeczywistości i uwzględnia polską specyfikę.

Autorzy tej książki nie pouczają i nie dają „dobrych rad”, ale wskazują precyzyjne narzędzia i konkretne algorytmy działania, które mogą być użyteczne w codziennej pracy szefa i trudnych sytuacjach z podwładnymi.

Trzecie wydanie zostało poszerzone o narzędzia budowania współpracy, której brak jest poważnym problemem rozwojowym wielu zespołów, firm i organizacji w Polsce.

Psychologia szefa. Szef to zawód Wojciecha Hamana i Jerzego Guta jest wyrazem ich szczególnego uznania dla polskich menedżerów.

Szefie, ta książka przyda Ci się, jeżeli:

- masz kłopoty z przekazywaniem trudnych decyzji;
- denerwuje Cię i osłabia narzekanie i marudzenie podwładnych;
- potrzebujesz więcej narzędzi do motywowania pracowników i budowania postawy odpowiedzialności;
- wyrośłeś z zespołu swoich kolegów i trudno Ci się pogodzić z samotnością w roli szefa;
- chcesz zainwestować w budowanie współpracy w swoim zespole.

Jerzy Gut. Urodzony w 1955 r. Do 1990 zajmował się praktyczną psychologią, prowadząc treningi psychologiczne, psychoterapię i szkolenia oraz przygotowania do prywatyzacji. Od 1991 r. jest współwłaścicielem Grupy Szkoleniowej Kontrakt/OSH, trenerem biznesu i coachem. Wspiera realne negocjacje i rozwiązywanie konfliktów w wielu firmach. Prowadzi szkolenia i coaching indywidualny dla wyższej kadry kierowniczej. Jest współautorem trzech innych książek: **Docenić konflikt**, **Handlowanie to gra**, **Coaching narzędziowy**.

Wojciech Haman. Urodzony w 1954 r. Absolwent Wydziału Psychologii na Uniwersytecie Warszawskim. Pracował w OTiRO, PTP oraz Laboratorium Psychoedukacji, prowadząc treningi psychologiczne i psychoterapię. Od 1991 r. jest współwłaścicielem Grupy Szkoleniowej Kontrakt/OSH i trenerem biznesu. Specjalizuje się w szkoleniach wyższej kadry kierowniczej z zakresu umiejętności szefowskich i rozwiązywania realnych konfliktów. Prowadzi indywidualny coaching szefowski i wdrożenia mechanizmu coachingu w firmach. Wykształcił kilkudziesięciu trenerów. Jest współautorem trzech innych książek: **Docenić konflikt**, **Handlowanie to gra**, **Coaching narzędziowy**.

Rozdział 1. Szef to trudny zawód

Rozdział 2. Exposé szefa

Jak wygłosić exposé?

Intencje szefa dotyczące jego wystąpienia

Minimalne granice szefa

Maksymalne preferencje szefa

Zakończenie exposé

Przykładowe exposé szefa

Uwagi i komentarze do szefowskiego exposé

Rozdział 3. Karanie

Sankcje i dolegliwości, których możesz użyć do karania podwładnych

Sankcje i dolegliwości do karania podwładnych

Pułapki podczas karania. Dziecko Rodzic Dorosły

Algorytm karania

Cel spotkania i ludzka twarz szefa

Co podwładny zrobił?

Na jakie koszty i konsekwencje pracownik naraził szefa?

Jaką granicę z exposé naruszył podwładny?

Wyznaczenie kary lub innej dolegliwości

Dopuść karanego do głosu tylko jeden raz

Propozycja pomocy, aby podwładny w przyszłości nie popełniał podobnych błędów

Zapowiedź bardziej surowej sankcji w sytuacji recydywy

Zalecenie naprawy błędu

Wyraźne zakończenie spotkania

Nasze uwagi do karania

Rozdział 4. Nagradzanie

Nagrody, czyli różne sposoby doceniania i wyróżniania pracowników

Sposoby doceniania i wyróżniania pracowników

Nagrody-symbole. Przynależność do elity

Docenianie bliskich osób dobrego pracownika

Nagrody dopasowane do potrzeb i zainteresowań pracownika

Nie bój się mówić: Dziękuję. Doceniam. Jestem wdzięczny

Kłopoty szefa podczas nagradzania

Algorytm rozmowy z docenianym podwładnym

Uwagi do nagradzania

Osoby rzeczowe

Osoby osobiste

Rozdział 5. Trudne decyzje odpowiedzialnego szefa

Jak przekazywać trudne decyzje?

Nazwanie celu spotkania

Ludzka twarz szefa

Jak dopasować ludzką twarz do osobowości szefa (typ osobisty typ rzeczowy)

Decyzja przekazana w odpowiedzialnej formie

Krótkie, prawdziwe uzasadnienie decyzji

Obrona własnej decyzji zdarta płyta

Zamknięcie spotkania dotyczącego decyzji szefa lub zaproszenie podwładnego do negocjacji nad sposobem wykonania decyzji

Rozdział 6. Model negocjacji nastawionych na współpracę

Rozdział 7. Zestaw psychologicznych narzędzi szefa

Zdarta płyta

Odstanianie intencji szefa

Informacja zwrotna

Pytania i parafrazy. Narzędzia skutecznego słuchania

Trudne pytania

Parafraza potrzeb

Sztuka odmawiania podwładnym, czyli szefowskie: Nie

Stawianie granic

Targowanie szefowskie. Sztuka ustępstw i dawania satysfakcji

Rozdział 8. Zwalnianie pracowników

Standard komunikowania decyzji o zwolnieniu

Ludzka twarz szefa, intencje, trudności i cel spotkania

Decyzja o zwolnieniu, z krótkim uzasadnieniem

Zdarta płyta, czyli ochrona decyzji

Negocjacje dotyczące sposobu rozstania

Targuj się, aby dać podwładnemu satysfakcję

Rozdział 9. Refleksje o zwolnieniach w polskiej rzeczywistości

Rozdział 10. Od prośby do negocjacji

Rozdział 11. Refleksje o prośbie i odpowiedzialności

Rozdział 12. Jak radzić sobie z narzekaniem podwładnych?

Od marudzenia do odpowiedzialności. Algorytm rozmowy z narzekaczem

Algorytm rozmowy z narzekaczem

Wysłuchanie osłabionego pracownika i odtruwanie go

Pomoc w nazwaniu problemu pracownikowi, który narzeka i marudzi.

Zaproszenie do współpracy

Zgłuszanie zawziętego i niepoprawnego narzekacza, który zatruwa zespół

Rozdział 13. Refleksje o pomaganiu i odpowiedzialności

Rozdział 14. Szef jako mediator

Szef jako mediator

Algorytm mediacji szefowskiej

Rozdział 15. Refleksje na pożegnanie

Refleksje na pożegnanie

Samotność szefa

Motywowanie podwładnych

Wiedza i umiejętności szefa

Rozdział 16. Nie mamy czego się wstydzić

Budujące zakończenie

SUPLEMENT 2008: Nowe sposoby motywowania podwładnych i wiązania najlepszych pracowników z firmą

Rozdział 17. Jak związać dobrego pracownika z firmą, kiedy awans pionowy nie jest możliwy?

Doskonalenie relacji szef podwładni

Budowanie awansu poziomego

Pozycja coacha

Pozycja trenera

Pozycja specjalisty

Dbanie o rozwój osobisty pracownika

Akceptuj i nie przeszkadzaj

Jeżeli możesz, zainwestuj

Jeżeli wierzysz inspiruj

Rozdział 18. Jak rozmawiać i negocjować z odchodzącym pracownikiem, aby chronić interesy szefa i firmy?

Próba zatrzymania dobrego pracownika

Jak rozstać się z dobrym pracownikiem, chroniąc interesy szefa i firmy?

Zakończenie

SUPLEMENT 2014: Jak budować współpracę i zaufanie w zespole oraz w firmie?

NEGOCJACJE NASTAWIONE NA WSPÓŁPRACĘ

1. Zapowiedź celu spotkania negocjacyjnego

2. Podział na grupy interesów

3. Przygotowanie listy interesów w podgrupach

4. Wprowadzenie reguł negocjacyjnych
5. Przedstawienie interesów każdej z grup
6. Formułowanie problemów
7. Grupy robocze i podział zadań wdrożeniowych

INFORMACJE O SZKOLENIACH